

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam era globalisasi terjadi berbagai perubahan di dalam hampir semua aspek, misalnya politik, sosial budaya, ekonomi, teknologi, pertahanan dan keamanan serta hukum. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang ketat. Organisasi atau perusahaan yang eksis dalam persaingan ini bergantung pada kemampuan faktor-faktor internal yang ada dalam memberikan respon terhadap perubahan-perubahan tersebut secara efektif. Faktor-faktor internal tersebut antara lain gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi yang diberikan organisasi.

Menurut Kadarman (1992:110) kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok.

Pada dasarnya komunikasi merupakan suatu proses dua arah. Komunikasi di dalam suatu organisasi harus terjalin dengan baik sehingga ada komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Keterbukaan sikap pimpinan dalam menerima ide, masukan, keluhan yang ada dalam pikiran bawahan diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan. Komunikasi yang baik juga diharapkan mampu menjembatani setiap kesulitan dari bawahan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

Kompensasi merupakan suatu imbal jasa bagi anggota organisasi atas kinerja yang telah dicapainya. Jumlah kompensasi yang memuaskan dapat mendorong dan memungkinkan anggota organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, 1992:56).

Kinerja organisasi merupakan keseluruhan hasil kerja dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Hasil dari proses penilaian hasil kerja akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya.

Sekolah KIDDOZ (*Kids Development Zone*) merupakan sekolah swasta yang berlokasi di Mojokerto. Sekolah ini didirikan pada tahun 2003 dengan fokus pendidikan pada kebutuhan globalisasi, yaitu penguasaan bahasa asing dan teknologi. Selama tiga tahun terakhir ini kinerja sekolah terus meningkat sehingga KIDDOZ mampu menguasai 35% dari pangsa pasar industri pendidikan yang terdapat di Mojokerto sehingga menjadikannya sebagai salah satu sekolah favorit. Tentunya,

perkembangannya yang pesat tidak terlepas dari dukungan faktor-faktor internal dalam organisasi. Berikut ini merupakan visi dan misi yang dimiliki oleh KIDDOZ:

- Visi KIDDOZ

Membentuk sumber daya manusia yang kompetitif melalui sistem pendidikan yang mengembangkan potensi dan kreatifitas anak

- Misi KIDDOZ

1. Meningkatkan tenaga profesionalisme untuk mendukung proses belajar mengajar.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung pengembangan kreatifitas anak.
3. Memberikan profitabilitas optimal pada para pemegang saham.

Dilihat dari struktur organisasi yang ada, posisi direktur KIDDOZ dipimpin oleh orang yang tidak memiliki latar belakang pengalaman maupun pendidikan yang memadai di dunia pendidikan. Namun demikian, kemampuan kepemimpinannya dalam mengarahkan kompetensi inti dari KIDDOZ mampu menjadikan KIDDOZ sebagai salah satu sekolah yang cukup diperhitungkan di Mojokerto.

Sisi lain yang menarik untuk diperhatikan adalah frekuensi kehadiran direktur yang relatif jarang. Secara tidak langsung, hal ini berarti frekuensi komunikasi yang dilakukan dengan bawahannya juga relatif sedikit. Akan tetapi, pada kenyataannya proses komunikasi yang dilakukan cukup efektif sehingga tujuan organisasi mampu tercapai. Komunikasi yang berjalan secara kombinasi antara *top-down* dan *bottom-up* diyakini memberikan kontribusi dalam mencapai keberhasilan KIDDOZ.

Faktor kompensasi juga dianggap memiliki peran dalam memotivasi setiap personil yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ada. Setiap personil

yang ada dituntut sikap profesionalisme sehingga besarnya kompensasi yang diterima dinilai berdasarkan prestasi dan kinerjanya. Setiap personil yang dianggap tidak mampu memberikan kontribusi pada organisasi akan dikeluarkan setelah diberikan waktu dan kesempatan tertentu. Sistem *reward* dan *punishment* ini yang diyakini senantiasa memacu setiap personil yang ada untuk mempertahankan kinerjanya. Berdasarkan sistem ini, setiap personil yang ada di organisasi dihargai bukan berdasarkan lama waktu kerjanya, tetapi karena prestasinya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Faktor-faktor Internal Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang permasalahan di atas, maka dinyatakan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi ?
2. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja organisasi ?
3. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara simultan memiliki korelasi dengan kinerja organisasi ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara parsial memiliki korelasi dengan kinerja organisasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja organisasi.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja organisasi.
3. Untuk menguji korelasi gaya kepemimpinan komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja organisasi.
4. Untuk menguji korelasi gaya kepemimpinan komunikasi, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang gaya kepemimpinan, cara komunikasi yang baik dan terbuka antara pimpinan dan bawahan serta sistem kompensasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat membuka suatu wawasan dan sumbangan yang berarti bagi ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan manfaat bagi KIDDOZ dalam mengembangkan faktor-faktor internal dalam organisasinya dengan lebih optimal.